Deutscher Bundestag **Drucksache 15/1182**

15. Wahlperiode 18. 06. 2003

Gesetzentwurf

der Fraktion der CDU/CSU

Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Arbeitsrechts (ArbRModG)

A. Problem

Die wirtschaftliche Situation in Deutschland verschlechtert sich zusehends. Dabei hat nicht nur die sich abzeichnende Rezession gravierende Auswirkungen auf die Situation am Arbeitsmarkt. Auch umgekehrt führt die hohe Regulierungsdichte auf dem Arbeitsmarkt zur Erlahmung der wirtschaftlichen Kräfte und des unternehmerischen Engagements. Überreglementierungen sind ein wesentliches Hindernis für Einstellungen und Existenzgründungen. In Anbetracht dieser Situation müssen alle Maßnahmen ausgeschöpft werden, die die Erhaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen verbessern. Ziel muss es sein, die wirtschafts-, finanz-, sozial- und arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen wieder stärker auf die Förderung von Beschäftigung auszurichten. Das von der Bundesregierung prognostizierte und ohnehin nicht erreichbare mittelfristige Wachstum des realen Bruttoinlandsprodukts von gerade einmal 1 % würde nicht ausreichen, um die vorhandenen Arbeitsplätze in Deutschland zu sichern, geschweige denn neue Arbeitsplätze zu schaffen. Nur wenn Beschäftigungshürden abgebaut und Unternehmergeist gefördert wird, kann es gelingen, den Arbeitsmarkt zu beleben.

Wesentlicher Bestandteil einer solchen Politik ist die Modernisierung des Arbeitsrechts. Gerade im Arbeitsrecht besteht dringender Handlungsbedarf, die durch falsche Anreize und beschäftigungshemmende Vorschriften verursachte Blockade des Arbeitsmarktes aufzuheben. Auch Hemmnisse für Existenzgründungen müssen beseitigt werden.

Zum anderen müssen alle Einsparpotenziale in der Arbeitslosenversicherung konsequent genutzt werden, um den Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung deutlich senken und so zu einer Reduzierung der Lohnnebenkosten beitragen zu können. Ergänzend muss das Recht der Arbeitslosenhilfe und der Sozialhilfe so reformiert werden, dass der Vorrang einer Aufnahme von Erwerbstätigkeit vor einer Finanzierung der Arbeitslosigkeit stärker betont wird. Bei allen Reformschritten ist die besondere Situation von Familien zu berücksichtigen.

B. Lösung

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf werden Überreglementierungen in verschiedenen Bereichen des Arbeitsrechts beseitigt und Einsparungen in der Arbeitslosenversicherung ermöglicht:

- Beschäftigungsorientierte Abweichungen von Tarifverträgen werden unter Beachtung der Tarifautonomie zugelassen. Betriebliche Bündnisse für Ar-

beit und beschäftigungssichernde Betriebsvereinbarungen werden gesetzlich abgesichert.

- Im Tarifvertragsgesetz wird klargestellt, dass es den Unternehmen möglich ist, Arbeitslose während der Probezeit unter Tarif zu beschäftigen.
- Die gerade für mittelständische Betriebe kostentreibenden Teile des Gesetzes zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes vom 23. Juli 2001 (BetrVerf-Reformgesetz) werden zurückgenommen.
- Das Kündigungsschutzgesetz gilt nicht für Neueinstellungen bei Unternehmen, die weniger als 20 Arbeitnehmer beschäftigen. Außerdem wird Arbeitnehmern durch eine Öffnungsklausel die Option eingeräumt, gegen die vorherige Vereinbarung einer Abfindung auf Kündigungsschutzklage zu verzichten. Für Existenzgründer entfällt während der ersten vier Jahre ihrer Existenz der Kündigungsschutz für ihre Arbeitnehmer. § 1 Abs. 3 bis 5 Kündigungsschutzgesetz in der Fassung des Arbeitsrechtlichen Gesetzes zur Förderung von Wachstum und Beschäftigung vom 25. September 1996 wird wieder eingeführt.
- Zu weit gehende Regelungen im Gesetz über Teilzeit und befristete Arbeitsverträge vom 21. Dezember 2000 werden auf das notwendige und sinnvolle Maß beschränkt. Dazu wird insbesondere der generelle Teilzeitanspruch auf einen Teilzeitanspruch bei notwendiger Betreuung von Familienangehörigen (Kinder und Pflegebedürftige) reduziert.
- Der Pro-rata-temporis-Grundsatz wird bei der Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten bei Schwellenwerten für alle arbeitsrechtlichen Gesetze und Verordnungen festgeschrieben.
- Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz wird weiter dergestalt geändert, dass ein Leiharbeitnehmer erst nach Ablauf des zwölften Monats der Beschäftigung beim selben Entleiher Anspruch auf das dort geltende tarifliche Entgelt hat.
- Um die Anreize für Frühverrentungen zu beseitigen, wird u. a. die Altersteilzeitförderung durch die Bundesanstalt für Arbeit zum 1. Januar 2004 ebenso aufgehoben wie die Möglichkeit des erleichterten Erhalts von Arbeitslosengeld für ältere Arbeitslose.
- Zur Senkung der Lohnnebenkosten wird der Beitragssatz in der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung in drei Jahresschritten von derzeit 6,5 % auf 5 % abgesenkt.
- Die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes wird neu gestaltet. Künftig soll die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes im Regelfall 12 Monate betragen, mit einer höheren Zahl von Beitragsjahren soll diese Leistung auf höchstens 18 Monate erweitert werden. Für einen Übergangszeitraum bleibt ein maximaler Leistungsanspruch von 24 Monaten bei 40 Beitragsjahren bestehen. Das Arbeitslosengeld wird im ersten Monat der Arbeitslosigkeit um 25 % abgesenkt, wobei das Sozialhilfeniveau die Untergrenze darstellt.

C. Alternativen

Fortbestand des geltenden Arbeitsrechts und der damit einhergehenden hohen Beschäftigungsschwelle in Deutschland.

D. Finanzielle Auswirkungen auf die öffentlichen Haushalte

Durch den Abbau von Beschäftigungshemmnissen ist mit dem Abschluss neuer Arbeitsverhältnisse in nicht bezifferbarer Höhe zu rechnen. Dadurch wird der

Haushalt der Bundesanstalt für Arbeit entlastet. Weiterhin ist mit Steuermehreinnahmen sowie mit höheren Beitragseinnahmen für die Sozialversicherungsträger in ebenfalls nicht bezifferbarer Höhe zu rechnen.

Durch die stufenweise Senkung des Arbeitslosenversicherungsbeitrags von derzeit 6,5 % auf 5 % werden Arbeitgeber und Arbeitnehmer von Lohnnebenkosten von bis zu 12 Mrd. Euro im Jahr 2006 entlastet. Damit wird ein Beitrag für mehr Beschäftigung und wirtschaftliche Dynamik geleistet.

Durch die Absenkung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes wird die Bundesanstalt für Arbeit erheblich entlastet. Im Jahr 2006 ergibt sich eine Entlastung von ca. 12 Mrd. Euro, dem Mehrbelastungen in der Arbeitslosen- und Sozialhilfe in nicht quantifizierbarer Höhe entgegenstehen, da die konkrete Ausgestaltung der beabsichtigten und kurzfristig erforderlichen Zusammenführung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe noch offen ist.

E. Sonstige Kosten

Die effizientere Gestaltung arbeitsrechtlicher Regelungen wird zu einer Kostenentlastung der Wirtschaft in nicht bezifferbarer Höhe führen. Durch die Senkung der Lohnnebenkosten, zu der die Senkung des Beitragssatzes zur Arbeitslosenversicherung beiträgt, wird der Faktor Arbeit für die Wirtschaft billiger und so die Schaffung neuer Arbeitsplätze gefördert.

Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Arbeitsrechts (ArbRModG)

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Inhaltsübersicht:

Artikel 1 – Änderung des Tarifvertragsgesetzes

Artikel 2 – Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes

Artikel 3 – Änderung des Kündigungsschutzgesetzes

Artikel 4 – Änderung des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge

Artikel 5 – Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

Artikel 6 – Änderung des Jugendarbeitsschutzgesetzes

Artikel 7 – Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuchs

Artikel 8 – Änderung des Altersteilzeitgesetzes

Artikel 9 – Änderung des Arbeitsförderungsrechts (Drittes Buch Sozialgesetzbuch)

Artikel 10 – Übergangsregelungen

Artikel 11 – Inkrafttreten

Artikel 1

Änderung des Tarifvertragsgesetzes

Das Tarifvertragsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1323), das zuletzt durch Artikel II § 1 Gesetz zur Änderung des Heimarbeitsgesetzes und anderer arbeitsrechtlicher Vorschriften vom 29. Oktober 1974 (BGBl. I S. 2879) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 4 Abs. 2 wird folgender Absatz 2a eingefügt:

   „(2a) Bei der Einstellung zuvor Arbeitsloser kann während der Probezeit bis zu 10 Prozent von den tarifvertraglichen Entgeltregelungen abgewichen werden.“

2. § 4 Abs. 3 TVG wird wie folgt gefasst:

   „(3) Abweichende Abmachungen sind nur zulässig, soweit sie durch Tarifvertrag gestattet sind oder eine Änderung der Regelung zugunsten des Arbeitnehmers enthalten. Bei dem Günstigkeitsvergleich sind die Beschäftigungsaussichten zu berücksichtigen. Eine abweichende Vereinbarung gilt als günstiger für den Arbeitnehmer, wenn der Betriebsrat und die Belegschaft mit Zwei-Drittel-Mehrheit einer solchen Abweichung zustimmen und diese Abweichung nicht über die Laufzeit des Tarifvertrages hinausreicht, von dem abgewichen wird.“

Artikel 2

Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes

Das Betriebsverfassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. September 2001 (BGBl. I S. 2518), das zuletzt durch Artikel 8 des Job-AQTIV-Gesetzes vom 10. Dezember 2001 (BGBl. I S. 3443) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 9 Abs. 1 wird wie folgt gefasst:

   „(1) Der Betriebsrat besteht in Betrieben mit in der Regel

5 bis 20	wahlberechtigten Arbeitnehmern aus einer Person,
21 bis 50	wahlberechtigten Arbeitnehmern aus 3 Mitgliedern,
51 bis 150	wahlberechtigten Arbeitnehmern aus 5 Mitgliedern,
151 bis 300	Arbeitnehmern aus 7 Mitgliedern,
301 bis 600	Arbeitnehmern aus 9 Mitgliedern,
601 bis 1 000	Arbeitnehmern aus 11 Mitgliedern,
1 001 bis 2 000	Arbeitnehmern aus 15 Mitgliedern,
2 001 bis 3 000	Arbeitnehmern aus 19 Mitgliedern,
3 001 bis 4 000	Arbeitnehmern aus 23 Mitgliedern,
4 001 bis 5 000	Arbeitnehmern aus 27 Mitgliedern,
5 001 bis 7 000	Arbeitnehmern aus 29 Mitgliedern,
7 001 bis 9 000	Arbeitnehmern aus 31 Mitgliedern.

   In Betrieben mit mehr als 9 000 Arbeitnehmern erhöht sich die Zahl der Mitglieder des Betriebsrats für je angefangene weitere 3 000 Arbeitnehmer um 2 Mitglieder.“

2. Nach § 9 Satz 2 wird ein neuer Satz 3 eingefügt:

   „Bei der Feststellung der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer nach den Sätzen 1 und 2 sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und mit nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen. Die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten bleiben bei der Feststellung der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer nach den Absätzen 1 und 2 außer Betracht.“

3. § 38 Abs. 1 wird wie folgt gefasst:

   „(1) Von ihrer beruflichen Tätigkeit sind mindestens freizustellen in Betrieben mit in der Regel

300 bis 600	Arbeitnehmern ein Betriebsratsmitglied,
601 bis 1 000	Arbeitnehmern 2 Betriebsratsmitglieder,
1 001 bis 2 000	Arbeitnehmern 3 Betriebsratsmitglieder,
2 001 bis 3 000	Arbeitnehmern 4 Betriebsratsmitglieder,
3 001 bis 4 000	Arbeitnehmern 5 Betriebsratsmitglieder,
4 001 bis 5 000	Arbeitnehmern 6 Betriebsratsmitglieder,
5 001 bis 6 000	Arbeitnehmern 7 Betriebsratsmitglieder,

6 001 bis 7 000	Arbeitnehmern 8 Betriebsratsmitglieder,
7 001 bis 8 000	Arbeitnehmern 9 Betriebsratsmitglieder,
8 001 bis 9 000	Arbeitnehmern 10 Betriebsratsmitglieder,
9 001 bis 10 000	Arbeitnehmern 11 Betriebsratsmitglieder.

In Betrieben mit über 10 000 Arbeitnehmern ist für je angefangene weitere 2 000 Arbeitnehmer ein weiteres Betriebsratsmitglied freizustellen. Freistellungen können auch in Form von Teilfreistellungen erfolgen. Diese dürfen zusammengenommen nicht den Umfang der Freistellungen nach den Sätzen 1 und 2 überschreiten. Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung können anderweitige Regelungen über die Freistellung vereinbart werden."

4. Nach § 38 Abs. 2 Satz 5 werden nachfolgende Sätze eingefügt:

   „Bei der Feststellung der Zahl der Arbeitnehmer nach den Absätzen 1 und 2 sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und mit nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen. Die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten bleiben bei der Feststellung der Zahl der Arbeitnehmer nach den Absätzen 1 und 2 außer Betracht."

5. Es wird ein neuer § 88a eingefügt:

   „§ 88a
   Betriebliches Bündnis für Arbeit

   (1) Der Betriebsrat oder, falls kein Betriebsrat vorhanden ist, ein von den im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmern Beauftragter kann mit dem Arbeitgeber eine Vereinbarung für Beschäftigung treffen und dabei von einem für das Unternehmen geltenden Tarifvertrag abweichen. Die Vereinbarung ist wirksam, wenn

   – mindestens zwei Drittel der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zustimmen,
   – die Vereinbarung jeder Tarifvertragspartei angezeigt wurde,
   – keine Tarifvertragspartei der Vereinbarung innerhalb von vier Wochen, nachdem ihr die Mitteilung gemäß Spiegelstrich zwei zugegangen ist, unter Nennung von Gründen widerspricht.

   (2) Wird eine Zustimmung vor Ablauf von vier Wochen von beiden Tarifvertragsparteien erteilt, wird die Vereinbarung sofort wirksam."

6. In § 99 Abs. 1 Satz 1 wird das Wort „Unternehmen" durch das Wort „Betriebe" ersetzt.

7. In § 111 Satz 1 wird das Wort „Unternehmen" durch das Wort „Betriebe" ersetzt.

8. § 112 wird wie folgt geändert:

   a) Nach Absatz 1 wird folgender Absatz 1a eingefügt:

      „(1a) Arbeitnehmer, mit denen eine Vereinbarung gemäß § 1a Kündigungsschutzgesetz besteht, werden bei der Berechnung nach Absatz 1 nicht mitgerechnet."

   b) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 3 angefügt:

      „(3) Abfindungen, die Arbeitnehmer gemäß § 1a des Kündigungsschutzgesetzes erhalten, können auf Leistungen aus dem Sozialplan angerechnet werden."

9. Dem § 113 Abs. 3 werden folgende Sätze 2 und 3 angefügt:

   „Der Unternehmer hat den Interessenausgleich versucht, wenn er den Betriebsrat gemäß § 111 Satz 1 beteiligt hat und nicht innerhalb von zwei Monaten nach Beginn der Beratungen oder schriftlicher Aufforderung zu deren Aufnahme ein Interessenausgleich nach § 112 Abs. 2 und 3 zustande gekommen ist. Wird innerhalb der Frist nach Satz 2 die Einigungsstelle angerufen, endet die Frist einen Monat nach Anrufung der Einigungsstelle, wenn dadurch die Frist nach Satz 2 überschritten wird."

Artikel 3
Änderung des Kündigungsschutzgesetzes

Das Kündigungsschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 15. August 1969 (BGBl. I S. 1317), das zuletzt durch Artikel 7 des Gesetzes zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes vom 23. Juli 2001 (BGBl. I S. 1852) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 1 wird wie folgt geändert:

   a) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

      aa) In Satz 1 werden die Wörter „soziale Gesichtspunkte" durch die Wörter „die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter und die Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers" ersetzt.

      bb) Satz 2 wird wie folgt gefasst:

         „In die soziale Auswahl nach Satz 1 können Arbeitnehmer unberücksichtigt bleiben, deren Weiterbeschäftigung, insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes, im Interesse des Betriebes liegt."

   b) Absatz 4 wird wie folgt gefasst:

      „(4) Ist in einem Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung nach § 95 des Betriebsverfassungsgesetzes oder in einer entsprechenden Richtlinie nach den Personalvertretungsgesetzen festgelegt, wie die sozialen Gesichtspunkte nach Absatz 3 Satz 1 im Verhältnis zueinander zu bewerten sind, so kann die Bewertung nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden. Das Gleiche gilt für eine Richtlinie mit Regelungen im Sinne des Satzes 1, die ein Arbeitgeber in Betrieben oder Verwaltungen ohne gewählte Arbeitnehmervertretung mit Zustimmung von mindestens zwei Dritteln der Arbeitnehmer des Betriebes oder der Dienststelle schriftlich erlässt. Satz 2 ist auf Kündigungen anwendbar, die nach Ablauf von sechs Monaten nach Erlass der Richtlinie erklärt werden."

c) Nach Absatz 4 wird folgender Absatz 5 angefügt:

„(5) Sind bei einer Kündigung auf Grund einer Betriebsänderung nach § 111 des Betriebsverfassungsgesetzes die Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll, in einem Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat namentlich bezeichnet, so wird vermutet, dass die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse im Sinne des Absatzes 2 bedingt ist. Die soziale Auswahl der Arbeitnehmer kann nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden. Die Sätze 1 und 2 gelten nicht, soweit sich die Sachlage nach Zustandekommen des Interessenausgleichs wesentlich geändert hat. Der Interessenausgleich nach Satz 1 ersetzt die Stellungnahme des Betriebsrats nach § 17 Abs. 3 Satz 2.“

2. Nach § 1 wird folgender § 1a eingefügt:

„§ 1a
Verzicht der Arbeitnehmer
auf Kündigungsschutz gegen Abfindung

(1) Die Kündigung ist sozial gerechtfertigt im Sinne des § 1 Abs. 1, wenn der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber auf die Geltendmachung von Kündigungsschutzgründen nach § 1 wirksam verzichtet hat.

(2) Der Verzicht ist wirksam, wenn

a) Arbeitnehmer und Arbeitgeber vor Beginn des Arbeitsverhältnisses schriftlich vereinbart haben, dass der Arbeitnehmer im Falle einer ordentlichen Kündigung des Arbeitgebers auf die Geltendmachung von Kündigungsschutzgründen nach § 1 gegen die Zahlung einer Abfindung verzichtet, und

b) die Abfindung in der Vereinbarung auf mindestens einen halben Monatsverdienst je vollendetem Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses festgesetzt ist.

(3) Der Arbeitgeber kann die Auszahlung der Abfindung verweigern, wenn die Kündigung im Sinne des § 1 Abs. 2 Satz 1 durch Gründe bedingt ist, die in dem Verhalten oder der Person des Arbeitnehmers liegen, oder wenn bei einer betriebsbedingten Kündigung der Arbeitgeber § 1 für anwendbar erklärt und der soziale Kündigungsschutz insoweit weiter gilt.

(4) Durch die Regelungen der Absätze 1 bis 3 werden andere Möglichkeiten des konkreten nachträglichen Verzichts auf das Recht der Kündigungsschutzklage durch Vereinbarung zur Aufhebung eines Arbeitsverhältnisses nicht berührt.“

3. § 4 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 1 werden nach den Wörtern „sozial ungerechtfertigt“ die Wörter „oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam“ eingefügt.

b) In Satz 2 werden nach den Wörtern „sozial ungerechtfertigt“ die Wörter „oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam“ eingefügt.

4. § 7 wird wie folgt gefasst:

„§ 7
Wirksamwerden der Kündigung

Wird die Rechtsunwirksamkeit einer Kündigung nicht rechtzeitig geltend gemacht (§ 4 Satz 1, 5 und 6), so gilt die Kündigung als von Anfang an rechtswirksam; ein vom Arbeitnehmer nach § 2 erklärter Vorbehalt erlischt.“

5. § 23 Abs. 1 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 2 werden nach dem Wort „gelten“ die Wörter „mit Ausnahme der §§ 4 bis 7 und des § 13 Abs. 1 Satz 1 und 2“ eingefügt.

b) Nach § 23 Abs. 1 Satz 2 wird folgender Satz 3 eingefügt:

„Die Vorschriften des ersten Abschnitts gelten nicht für neu eingestellte Arbeitnehmer in Betrieben, in denen in der Regel 20 oder weniger Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten beschäftigt sind.“

c) Der bisherige Satz 3 wird Satz 4.

6. Nach § 23 Abs. 2 wird folgender Absatz 3 eingefügt:

„(3) Die Vorschriften des ersten Abschnitts finden keine Anwendung auf Unternehmen in den ersten vier Jahren nach ihrer Gründung. Dies gilt nicht für Neugründungen im Zusammenhang mit einer rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen. Maßgebend für den Zeitpunkt der Gründung ist die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, die nach § 138 der Abgabenordnung dem Finanzamt mitzuteilen ist.“

Artikel 4

Änderung des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge

Das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge in der Bekanntmachung vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966), das zuletzt durch Artikel 7 des Ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. Dezember 2002 (BGBl. I S. 4607) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 8 wird wie folgt gefasst:

„§ 8
Teilzeitbeschäftigung

(1) Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, kann verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird, wenn er

a) mindestens ein Kind unter 12 Jahren oder

b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen nahen Angehörigen tatsächlich betreut oder pflegt

und betriebliche Belange der Verringerung der Arbeitszeit nicht entgegenstehen. Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Verlangen des Arbeitnehmers auf bis zu fünf Jahre zu befristen; eine Verlängerung ist unter den Voraussetzungen des Satzes 1 möglich, wenn es der Arbeitnehmer spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung verlangt.

(2) Arbeitnehmer, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäfti-

gung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.

(3) Ist mit einem Arbeitnehmer eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung nach Absatz 1 Satz 1 oder nach Absatz 2 vereinbart worden, soll der Arbeitnehmer bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitzeit angezeigt hat.

(4) Für den Anspruch auf Verringerung der Wochenarbeitszeit gilt die Voraussetzung, dass der Betrieb, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsausbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt.“

2. § 9 wird gestrichen.

3. Es wird ein neuer § 13a eingefügt:

„§ 13a
Anteilige Berücksichtigung
teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer

Wird im Rahmen arbeitsrechtlicher Gesetze oder Verordnungen auf die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer abgestellt, so sind bei der Ermittlung dieser Zahl – soweit nicht etwas anderes bestimmt ist – teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und mit nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.“

4. § 14 wird wie folgt geändert:

   a) In § 14 Abs. 2 wird Satz 2 wie folgt neu gefasst sowie folgender Satz 3 eingefügt:

   „Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn zu einem vorhergehenden Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber ein enger sachlicher Zusammenhang besteht. Ein solcher enger sachlicher Zusammenhang ist insbesondere anzunehmen, wenn zwischen den Arbeitsverträgen ein Zeitraum von weniger als vier Monaten liegt.“

   b) Die Sätze 3 und 4 werden zu den Sätzen 4 und 5.

   c) In Absatz 3 Satz 1 wird die Zahl „58“ durch die Zahl „50“ ersetzt.

   d) Absatz 3 Satz 4 wird gestrichen.

Artikel 5

Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Februar 1995 (BGBl. I S. 158), das zuletzt durch Artikel 6 des Ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. Dezember 2002 (BGBl. I S. 4607) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 3 Abs. 1 Nr. 3 Satz 1 wird wie folgt gefasst:

   „dem Leiharbeitnehmer für die Zeit nach Ablauf des zwölften Monats der Überlassung an einen Entleiher die im Betrieb dieses Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts nicht gewährt.“

2. § 9 Nr. 2 wird wie folgt gefasst:

   „2. Vereinbarungen, die für den Leiharbeitnehmer für die Zeit nach Ablauf des zwölften Monats der Überlassung an einen Entleiher schlechtere als die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vorsehen; ein Tarifvertrag kann abweichende Regelungen zulassen; im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung tariflicher Regelungen vereinbaren.“

Artikel 6

Änderung des Jugendarbeitsschutzgesetzes

Das Jugendarbeitsschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. April 1976 (BGBl. I S. 965), das zuletzt durch Artikel 36 des Gesetzes zur Einführung des Euro im Sozial- und Arbeitsrecht sowie Änderungen anderer Vorschriften vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1983) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 12 wird die Angabe „11 Stunden“ durch die Angabe „12 Stunden“ ersetzt.

2. In § 14 Abs. 2 Nr. 1 wird die Angabe „bis 22.00 Uhr“ durch die Angabe „bis 23.00 Uhr“ ersetzt.

3. In § 14 Abs. 4 wird die Angabe „nach 20.00 Uhr“ durch die Angabe „nach 21.00 Uhr“ ersetzt.

Artikel 7

Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuchs

Das Bürgerliche Gesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002 (BGBl. I S. 42), das zuletzt durch Artikel 4 des Dritten Gesetzes zur Änderung der Gewerbeordnung und sonstiger gewerberechtlicher Vorschriften vom 24. August 2002 (BGBl. I S. 3412) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 613a Abs. 5 wird wie folgt neu gefasst:

   „(5) Der bisherige Arbeitgeber oder der neue Inhaber ist verpflichtet, rechtzeitig vor dem Vollzug des Übergangs die betrieblichen Vertreter ihrer jeweiligen von einem Übergang betroffenen Arbeitnehmer zu informieren über:

   a) den Zeitpunkt bzw. den geplanten Zeitpunkt des Übergangs,

   b) den Grund für den Übergang,

   c) die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folge des Übergangs für die Arbeitnehmer,

   d) die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommen Maßnahmen.

   Für den Fall, dass es unabhängig von dem Willen der von einem Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer

in einem Unternehmen oder in einem Betrieb keine Vertreter der Arbeitnehmer gibt, sind die Arbeitnehmer entsprechend Satz 1 zu informieren."

2. In § 613a Abs. 6 wird folgender Satz 3 eingefügt:

„Das Widerspruchsrecht erlischt spätestens mit Ablauf von sechs Monaten nach dem Betriebsübergang."

Artikel 8

Änderung des Altersteilzeitgesetzes

Das Altersteilzeitgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. Juli 1996 (BGBl. I S. 1078), das zuletzt durch Artikel 6c des Zweiten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. Dezember 2002 (BGBl. I S. 4621) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

In § 16 wird die Angabe „1. Januar 2010" durch die Angabe „1. Januar 2004" ersetzt.

Artikel 9

Änderung des Arbeitsförderungsrechts (Drittes Buch Sozialgesetzbuch)

Das Dritte Buch Sozialgesetzbuch (Arbeitsförderungsrecht) in der Fassung der Bekanntmachung vom 24. März 1997 (BGBl. I S. 594), das zuletzt durch Artikel 1 des Zweiten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. Dezember 2002 (BGBl. I S. 4621) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird nach der Angabe zu § 434i folgende Angabe eingefügt:

„§ 434j Gesetz zur Modernisierung des Arbeitsrechts".

2. § 37c wird aufgehoben.

3. § 127 wird wie folgt geändert:

„(1) Der Anspruch auf Arbeitslosengeld beträgt

Nach Versicherungspflichtverhältnissen mit einer Dauer von insgesamt mindestens … Jahren	… Monate
1	3
2	6
5	9
10	12
15	15
25	18

(2) Nach Erlöschen eines Anspruchs auf Arbeitslosengeld kommen zur Bestimmung der Dauer eines neuen Anspruchs nur Jahre von Versicherungspflichtverhältnissen in Betracht, die nicht zu einer Erhöhung der Dauer des vorangegangenen Anspruchs geführt haben.

(3) Für einen Anspruch, der allein auf Zeiten eines Versicherungspflichtverhältnisses als Wehrdienstleistender oder Zivildienstleistender beruht (§ 123 Satz 1 Nr. 2), beträgt die Dauer des Anspruchs nach einem Versicherungspflichtverhältnis mit einer Dauer von mindestens sechs Monaten drei Monate.

(4) Für einen Anspruch auf Grund einer Beschäftigung als Saisonarbeitnehmer beträgt die Dauer des Anspruchs nach Versicherungspflichtverhältnissen mit einer Dauer von insgesamt mindestens sechs Monaten drei Monate.

(5) Die Dauer eines neuen Anspruchs bestimmt sich nach der Restdauer des wegen Entstehung des neuen Anspruchs erloschenen Anspruchs, wenn diese höher ist als die Dauer, die dem neuen Anspruch nach den Absätzen 1 und 2 dieser Vorschrift zuzuordnen wäre. Hinsichtlich der ihm zugrunde gelegten Jahre von Versicherungspflichtverhältnissen gilt der neue Anspruch als nach den Absätzen 1 und 2 dieser Vorschrift berechnet."

4. Nach § 129 Nr. 2 wird folgende Nummer 3 angefügt:

„Im ersten Monat des Arbeitslosengeldbezugs verringert sich die Höhe des Arbeitslosengeldes um 25 Prozent. Dies gilt nicht, falls der Auszahlungsbetrag hierdurch bei Absatz 1 Nr. 1 unter das 2,8fache und bei Absatz 1 Nr. 2 unter das 2,5fache des Regelsatzes der Sozialhilfe eines Haushaltsvorstandes im Bezirk des für den jeweiligen Arbeitslosen zuständigen Sozialhilfeträgers liegen würde."

5. In § 143a wird nach Absatz 4 folgender Absatz 5 eingefügt:

„(5) Eine Abfindung nach § 1a Abs. 1 des Kündigungsschutzgesetzes ist keine Entlassungsentschädigung im Sinne dieser Vorschrift."

6. In § 144 wird nach Absatz 3 folgender Absatz 4 eingefügt:

„(4) Weder die Vereinbarung einer Abfindung gemäß § 1a Kündigungsschutzgesetz noch deren Entgegennahme führen zu einer Sperrzeit."

7. In § 147a Abs. 1 Satz 1 werden die Wörter „längstens für 24 Monate" durch die Wörter „längstens für 18 Monate" ersetzt.

8. In § 260 Abs. 1 werden nach dem Wort „Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen" die Wörter „im Beitrittsgebiet und Berlin" eingefügt.

9. In § 272 Satz 1 werden nach dem Wort „Strukturanpassungsmaßnahmen" die Wörter „im Beitrittsgebiet und Berlin" eingefügt.

10. § 279a wird gestrichen.

11. § 341 Abs. 2 lautet wie folgt:

„(2) Der Beitragssatz beträgt ab dem 1. Januar 2004 6 Prozent, ab dem 1. Januar 2005 5,5 Prozent und ab dem 1. Januar 2006 5 Prozent."

12. In § 421j Abs. 5 Nr. 5 werden die Wörter „oder in einer Personal-Service-Agentur erfolgt" gestrichen.

13. In § 428 Abs. 1 Satz 3 werden jeweils die Wörter „1. Januar 2006“ durch die Wörter „1. Januar 2004“ ersetzt.
14. § 434g wird wie folgt geändert:
    a) § 434g Abs. 5 wird gestrichen.
    b) Absatz 6 wird Absatz 5.

Artikel 10
Übergangsregelungen

Nach § 434i Drittes Buch Sozialgesetzbuch wird folgender § 434j eingefügt:

„§ 434j
Gesetz zur Modernisierung des Arbeitsrechts

(1) Die §§ 127 und 147a Abs. 1 Satz 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch in der bis zum … [einsetzen: Tag vor Inkrafttreten des Gesetzes] geltenden Fassung sind weiterhin anzuwenden für Personen, deren Anspruch auf Arbeitslosengeld bis zum … [einsetzen: letzter Tag des Kalendermonats nach Ablauf von 24 Monaten nach Inkrafttreten des Gesetzes] entstanden ist. Insoweit sind die §§ 127 und 147a Abs. 1 Satz 1 in der vom … [einsetzen: Tag des Inkrafttretens des Gesetzes] an geltenden Fassung nicht anzuwenden.

(2) In Abweichung zu § 127 Abs. 1 in der vom … [einsetzen: Tag des Inkrafttretens des Gesetzes] geltenden Fassung beträgt die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld für Personen, deren Anspruch auf Arbeitslosengeld nach dem … [einsetzen: letzter Tag des Kalendermonats nach Ablauf von 24 Monaten nach Inkrafttreten des Gesetzes] entstanden ist, und die insgesamt mindestens 40 Jahre versicherungspflichtig beschäftigt waren, zunächst 24 Monate. Zum 1. Januar 2007 berichtet die Bundesregierung den gesetzgebenden Körperschaften über die Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer und schlägt vor dem Hintergrund der Situation auf dem Arbeitsmarkt Maßnahmen, insbesondere zur Neuregelung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes für langjährig Versicherte, vor.

(3) § 127 Abs. 4 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch in der vom … [einsetzen: Tag des Inkrafttretens des Gesetzes] an geltenden Fassung ist bis zum … [einsetzen: letzter Tag des Kalendermonats nach Ablauf von 72 Monaten nach Inkrafttreten des Gesetzes] mit der Maßgabe anzuwenden, dass als Höchstdauer des Anspruchs mindestens die Restdauer des erloschenen Anspruchs zugrunde zu legen ist.

(4) Artikel 9 Nr. 8 und 9 findet in der vor dem … [einsetzen: Tag des Inkrafttretens des Gesetzes] geltenden Fassung vom 1. Januar 2006 an nur noch Anwendung, wenn zu diesem Zeitpunkt die Maßnahme bereits begonnen hat.“

Artikel 11
Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt zum … in Kraft. Abweichend hiervon tritt Artikel 2 Nr. 1 und 3 zum 1. März 2006 und Artikel 9 Nr. 8 und 9 am 1. Januar 2006 in Kraft.

Berlin, den 18. Juni 2003

Dr. Angela Merkel, Michael Glos und Fraktion

Begründung

A. Allgemeiner Teil

Die wirtschaftliche Situation in Deutschland verschlechtert sich zusehends. Dabei hat nicht nur die sich abzeichnende Rezession gravierende Auswirkungen auf die Situation am Arbeitsmarkt. Auch umgekehrt führt die hohe Regulierung des Arbeitsmarktes zur Erlahmung der wirtschaftlichen Kräfte und des unternehmerischen Engagements. Überreglementierungen erweisen sich zunehmend als Einstellungshindernisse. Deshalb mahnen Sachverständigenrat, Wirtschaftsinstitute, internationale Institutionen und nicht zuletzt der vom „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ unter Federführung der Bundesregierung initiierte Bericht „Benchmarking Deutschland“ seit geraumer Zeit strukturelle Reformen in Deutschland an. Insbesondere führt der Benchmarking-Bericht aus, dass Staaten mit höherer Regulierungsintensität tendenziell einen niedrigeren Beschäftigungsstand und ein geringeres Beschäftigungswachstum aufweisen.

Die wirtschafts-, finanz-, sozial- und arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen müssen daher so umgestaltet werden, dass vorhandene Arbeitsplätze gesichert und vor allem neue geschaffen werden können. Ein wesentlicher Bestandteil einer solchen Politik ist die Modernisierung des Arbeitsrechts. Überregulierungen im Bereich des Arbeitsrechts haben maßgeblich zum Anstieg der Arbeitslosigkeit in Deutschland auf derzeit rd. 4,5 Millionen beigetragen und den angestrebten sozialen Schutzzweck in sein Gegenteil verkehrt. Verschiedene frühere Schritte zur Modernisierung des Arbeitsrechts, wie z. B. das Arbeitsrechtliche Gesetz zur Förderung von Wachstum und Beschäftigung vom 25. September 1996, wurden in der 14. Legislaturperiode wieder rückgängig gemacht. Durch eine Reihe weiterer Gesetze, wie z. B. durch das Gesetz zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes, das Teilzeit- und Befristungsgesetz und das Scheinselbständigengesetz, ist der deutsche Arbeitsmarkt weiter verriegelt worden. Arbeitskosten und bürokratische Belastungen für die Unternehmen und damit ihre Einstellungs- und Beschäftigungsrisiken haben sich dadurch gravierend erhöht. Hinzu kommt, dass eine Reihe von Vorschriften des Arbeitsrechts sich in der immer schwieriger werdenden Situation am Arbeitsmarkt als besonders einstellungshemmend erweist oder die Rettung gefährdeter Arbeitsplätze erschwert.

Auf Grund der hohen Arbeitslosigkeit besteht dringender Handlungsbedarf, die durch beschäftigungshemmende und kostentreibende Vorschriften verursachte Blockade des Arbeitsmarktes aufzuheben. Die Reform der Bundesanstalt für Arbeit (BA) macht dabei die Flexibilisierung des Arbeitsrechts nicht überflüssig. Denn durch die BA-Reform werden keine zusätzlichen Arbeitsplätze geschaffen. Sie zielt im Wesentlichen nur auf beschleunigte Vermittlung vorhandener Arbeitsplätze. Erst die Flexibilisierung des Arbeitsrechts beseitigt Einstellungshemmnisse in den Unternehmen und fördert somit die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze. Der von der Bundesregierung geplante Gesetzentwurf zu Reformen am Arbeitsmarkt genügt diesen Erfordernissen nicht. Vielmehr ist eine umfassendere Modernisierung des deutschen Arbeitsrechts für mehr Wachstum und Beschäftigung erforderlich. Der Gesetzentwurf sieht daher Modernisierungen und Entbürokratisierungen in folgenden Bereichen vor:

1. Nach Auffassung des Sachverständigenrats bedarf insbesondere das Tarifvertragsrecht einer beschäftigungsfördernden Reform. In seinem Jahresgutachten 2002/2003 fordert der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, das Günstigkeitsprinzip so zu verändernden, dass die Arbeitsplatzsicherheit bei Abweichungen von den tarifvertraglichen Vorgaben berücksichtigt werden kann. Der neue § 4 Abs. 3 TVG erlaubt die Berücksichtigung der Beschäftigungsaussichten in den Günstigkeitsvergleich und trägt somit stärker zu Arbeitsplatzsicherheit bei.

   Es wird die Möglichkeit geschaffen, zuvor Arbeitslose während der Probezeit unter Tarif zu beschäftigen. Hierdurch werden Beschäftigungsschranken, insbesondere für Langzeitarbeitslose, abgebaut. Die untertarifliche Bezahlung in Form sog. Einsteigertarife hat als beschäftigungswirksame Maßnahme für Arbeitslose bereits Eingang in eine Reihe von Tarifverträgen gefunden. Eine gesetzliche Regelung ist in Anbetracht der hohen Arbeitslosigkeit erforderlich, um flächendeckend die Anreize zur Einstellung zuvor Arbeitsloser zu stärken und somit einen Beitrag zum Abbau der Arbeitslosigkeit zu leisten.

2. Die gerade für mittelständische Betriebe kostentreibenden Teile des Gesetzes zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes werden zurückgenommen, insbesondere die Vorschriften zur erhöhten Anzahl der Betriebsratsmitglieder und die herabgesetzten Schwellenwerte für freigestellte Betriebsräte. Das Interessenausgleichsverfahren wird mit dem Ziel einer schnelleren Rechtssicherheit beschleunigt. Beschäftigungsorientierte Abweichungen von Tarifverträgen werden ermöglicht mit dem Ziel, betriebliche Bündnisse für Arbeit und beschäftigungssichernde Betriebsvereinbarungen gesetzlich abzusichern (§ 88a Betriebsverfassungsgesetz).

3. § 1 Abs. 3 bis 5 Kündigungsschutzgesetz in der Fassung des Arbeitsrechtlichen Gesetzes zur Förderung von Wachstum und Beschäftigung vom 25. September 1996 wird wieder eingeführt. Das Kündigungsschutzrecht, insbesondere eine mit dem Betriebsrat in einem Interessenausgleich vereinbare Sozialauswahl, wird dadurch für Arbeitgeber und Arbeitnehmer transparenter. Die Zulässigkeit einer Kündigung wird sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer besser berechenbar, besser vorhersehbar und besser nachprüfbar. Die unbestreitbaren Forderungen nach einer stärkeren Flexibilisierung des Arbeitsmarktes sind damit in Einklang gebracht mit dem sozialen Schutzbedürfnis der Arbeitnehmer und Arbeitslosen („Flexicurity“). Nur so kann die unverzichtbare Bereitschaft der Arbeitnehmer zu notwendigen Anpassungen erwartet und mit Erfolg eingefordert werden. Bewerbern wird durch eine Öffnungsklausel im Kündigungsschutzgesetz die Option einge-

räumt, sich bei Abschluss eines Arbeitsvertrages eine Abfindung zusichern zu lassen, wenn sie für den Fall einer künftigen Kündigung auf die Geltendmachung von Kündigungsschutzgründen i. S. d. § 1 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz verzichten.

Das Kündigungsschutzgesetz wird durch eine Mittelstands- und eine Existenzgründerkomponente ergänzt. Das Kündigungsschutzgesetz findet auf Neueinstellungen in Betrieben mit weniger als 20 Arbeitnehmern keine Anwendung. Ebenfalls keine Anwendung findet das Kündigungsschutzgesetz auf Existenzgründer – unabhängig von ihrer Unternehmensgröße – während der ersten vier Jahre nach Existenzgründung.

4. Teilzeitarbeit und Befristung von Arbeitsverträgen werden neu geregelt, u. a. durch die Begrenzung des „generellen“ Teilzeitanspruchs auf einen Teilzeitanspruch bei notwendiger Betreuung von Familienangehörigen (Kinder und Pflegebedürftige). Neuere Untersuchungen, z. B. des Instituts der Deutschen Wirtschaft, belegen nämlich, dass sich die derzeitige Teilzeitregelung gerade für junge Frauen als Einstellungshemmnis erweist. Insbesondere von dieser Personengruppe nehmen die Arbeitgeber an, dass sie nach Ablauf der Probezeit Teilzeitwünsche äußern könnte. Durch den bisherigen Rechtsanspruch auf Teilzeit werden individuelle, familienfreundliche Regelungen in den Betrieben somit erschwert. Ziel ist, die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbstätigkeit zu fördern.

   Der Pro-rata-temporis-Grundsatz, wie er auch im Kündigungsschutzgesetz und anderen arbeitsrechtlichen Gesetzen bereits geltendes Recht ist, wird für alle arbeitsrechtlichen Gesetze und Verordnungen festgeschrieben. Danach werden teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer bei der Ermittlung von Schwellenwerten entsprechend ihrer Arbeitszeit berücksichtigt. Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden werden mit 0,5 und mit nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 berücksichtigt.

5. Mit dem Ersten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt wurden Verleiher ab dem 1. Januar 2004 verpflichtet, ihren Leiharbeitnehmer ab dem ersten Tag des Verleihs die gleichen Arbeitsbedingungen und das gleiche Arbeitsentgelt zu gewähren, dass für die im Betrieb des Entleihers vergleichbaren Arbeitnehmer gewährt wird. Damit wurde die Leiharbeit in Deutschland erheblich verteuert und die Beschäftigungschancen gerade von ungelernten und gering qualifizierten Arbeitsuchenden verschlechtert. Diese Verteuerung der Leiharbeit wird korrigiert und den Leiharbeitnehmern erst nach Ablauf des sechsten Monats des Verleihs an denselben Entleiher ein Anspruch auf gleiches Tarifentgelt und gleiche Arbeitsbedingungen vergleichbarer Arbeitnehmer des Entleihers gewährt.

6. Zur Verbesserung der Ausbildungsplatzchancen von Real- und Hauptschülern auf Erhalt eines Ausbildungsplatzes wird die höchst zulässige Schichtzeit, die höchst zulässige Beschäftigungszeit im Gaststätten- und Schaustellergewerbe sowie am Vorabend von Berufsschultagen um jeweils eine Stunde verlängert. Damit wird auch den betrieblichen Notwendigkeiten Rechnung getragen.

7. Die Änderungen im Bürgerlichen Gesetzbuch enthalten eine genaue Umsetzung der EG-Richtlinie 2001/23/EG. Die Änderung in § 613a Abs. 6 Satz 3 BGB dient der Rechtssicherheit, um künftig zu vermeiden, dass auch noch lange Zeit nach erfolgtem Betriebsübergang das Widerspruchsrecht ausgeübt werden kann.

8. Zur Erhöhung der Erwerbstätigenquote der über 55-Jährigen und zum Abbau von Anreizen zur Frühverrentungen soll die Förderung durch die Bundesanstalt für Arbeit nach dem Altersteilzeitgesetz zum 31. Dezember 2003 auslaufen.

9. Ein zentraler Reformansatz einer auf Wachstum und Beschäftigung gerichteten Politik ist die Senkung der zu hohen Lohnnebenkosten. Mit der schrittweisen Absenkung des Arbeitslosenversicherungsbeitrages von derzeit 6,5 % auf 5 % bis zum Jahr 2006 werden Arbeitgeber und Arbeitnehmer um rd. 12 Mrd. Euro entlastet. Damit wird ein Beitrag zur Senkung der Lohnnebenkosten geleistet, der entscheidend für den Wirtschaftsstandort Deutschland ist.

   Um die Bundesanstalt für Arbeit finanziell zu entlasten, wird die Möglichkeit des erleichterten Bezugs von Arbeitslosengeld für ältere Arbeitnehmer (§ 428 SGB III) zum 1. Januar 2004 abgeschafft. Mittelfristig abgeschafft werden auch Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen in den westlichen Bundesländern. Diese Maßnahmen, die nur eine – im Vergleich zu anderen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen – geringe Eingliederungsquote ausweisen, sollen langsam bis zum 31. Dezember 2005 auslaufen.

   Die Dauer des Arbeitslosengeldes wird neu geregelt. Künftig soll die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes im Regelfall bis zu 12 Monate betragen. Bei einer versicherungspflichtigen Vorbeschäftigungszeit von 15 bzw. 25 Jahren erhöht sich die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes auf 15 bzw. 18 Monate. Für einen Übergangszeitraum besteht bei 40 Beitragsjahren ein Arbeitslosengeldanspruch von 24 Monaten. Im ersten Monat des Arbeitslosengeldbezugs wird ein 25 %iger Abschlag vorgenommen, wobei die Sozialhilfe die Untergrenze darstellt.

B. Einzelbegründung

Zu Artikel 1 (Änderung des TVG)

Zu Nummer 1

Durch die Regelung wird klargestellt, dass es den Unternehmen möglich ist, Arbeitslose während der Probezeit unter Tarif zu beschäftigen. Vor dem Hintergrund der Massenarbeitslosigkeit müssen alle Anstrengungen unternommen werden, um die Einstellungschancen Arbeitsloser, insbesondere Langzeitarbeitsloser, zu verbessern. Die untertarifliche Bezahlung in Form sog. Einsteigertarife haben als gezielte beschäftigungswirksame Maßnahmen für Arbeitslose bereits Eingang in eine Reihe von Tarifverträgen gefunden. Eine gesetzliche Regelung ist erforderlich, um flächendeckend die Anreize zur Einstellung zuvor Arbeitsloser zu stärken und somit einen Beitrag zum Abbau der Arbeitslosigkeit zu leisten. Soweit die Regelung die Tarifautono-

mie einschränkt, ist darauf hinzuweisen, dass das Bundesverfassungsgericht in mehreren Entscheidungen (z. B. Entscheidung vom 29. April 1999, Az.: 1 BvR 2203/93, 1 BvR 897/95 und vom 3. April 2001, Az.: 1 BvL 32/97) aus dem Sozialstaatsprinzip für den Staat die Verpflichtung abgeleitet hat, Möglichkeiten für Beschäftigung zu schaffen, was Eingriffe in die Tarifautonomie rechtfertige.

Zu Nummer 2

Das geltende Tarifvertragsrecht und die hierzu ergangene Rechtsprechung werden den Bedürfnissen der Unternehmen und Belegschaften nicht mehr gerecht, da sie keine ausreichenden Freiräume für betriebliche Lösungen zulassen. Dies hat, vor allem in den neuen Bundesländern, dazu geführt, dass Unternehmen und Belegschaften mit stillschweigendem Einverständnis der Tarifvertragsparteien contra legem von Tarifverträgen abweichen. Tarifvertrags- und Betriebsverfassungsgesetz müssen daher dem Bedürfnis der Unternehmen nach Flexibilität, dem Bedürfnis der Arbeitnehmer nach dem Erhalt ihrer und der Schaffung neuer Arbeitsplätze sowie den in der Praxis bereits stattfindenden Entwicklungen angepasst werden. Die Perspektive der Beschäftigungsaussichten muss in beiden Gesetzen unter bestimmten Voraussetzungen als legitimer Grund zur Abweichung von bestehenden Tarifverträgen festgeschrieben werden. Um einzelvertraglich von bestehenden Tarifverträgen abweichen zu können, muss das Tarifvertragsgesetz in § 4 Abs. 3 dahin gehend ergänzt werden, dass auch die Beschäftigungssicherung und die Beschäftigungsaussichten eine beim Günstigkeitsvergleich zu beachtende Komponente sind und eine Abweichung vom Tarifvertrag rechtfertigen. Dies muss an die Voraussetzung geknüpft werden, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer dies wollen und außerdem Betriebsrat bzw. Personalrat und Belegschaft jeweils mit Zwei-Drittel-Mehrheit dem zustimmen. Die Laufzeit einer solchen Abrede ist auf die Laufzeit des Tarifvertrages begrenzt, von dem abgewichen werden soll.

Zu Artikel 2 (Änderung des BetrVG)

Zu Nummer 1

Die Neuregelung kehrt zum Rechtszustand vor dem BetrVerf-Reformgesetz vom 23. Juli 2001 zurück. Die für die Betriebsratsgröße maßgeblichen Arbeitnehmerzahlen im Betrieb werden durch diese Änderung erhöht, was zur Verkleinerung der Betriebsräte führt. Die Arbeitnehmergrenzzahl für die Betriebsratsgröße bleibt für Betriebe mit bis zu 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern gegenüber der bisherigen Rechtslage unverändert. Aus Vertrauensschutzgründen ist das Inkrafttreten so geregelt, dass die neuen Betriebsratsgrößen nur auf die kommende Betriebsratswahl im Jahr 2006 Anwendung finden.

Zu Nummer 2

Teilzeitbeschäftigte sollen entsprechend anderer gesetzlicher Vorschriften (z. B. § 23 Abs. 1 Satz 3 KSchG) nur noch entsprechend ihrer Arbeitszeit bei der Feststellung der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer, die für die Zahl der Betriebsratsmitglieder entscheidend ist, berücksichtigt werden. Durch die nur anteilige Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten wird der Anreiz zur Einstellung, insbesondere von Teilzeitkräften, erhöht.

Ebenso wie in § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG sollen die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten nicht mehr bei der für die Schwellenwerte zu berücksichtigenden Arbeitnehmer einbezogen werden. Dadurch wird ein wirksamer Beitrag für eine größere Ausbildungsbereitschaft der Betriebe geleistet.

Zu Nummer 3

Der Gesetzentwurf kehrt zur Rechtslage vor dem BetrVerf-Reformgesetz zurück. Die Absenkung der für die Bestimmung von Freistellungen maßgeblichen Arbeitnehmerzahlen führte zu unzumutbaren finanziellen Belastungen der Unternehmen. Besonders betroffen sind kleine und mittlere Unternehmen ab 200 Beschäftigte. Bei Betrieben zwischen 200 und 300 Arbeitnehmern erhöht sich die Bruttolohnsumme um 0,5 Prozent. Bei einem durchschnittlichen Gewinn von zwei Prozent musste damit ein Viertel der Umsatzrendite allein für Mitbestimmung verwendet werden.

Zu Nummer 4

Teilzeitbeschäftigte sollen entsprechend anderer gesetzlicher Vorschriften (z. B. § 23 Abs. 1 Satz 3 KSchG) nur noch entsprechend ihrer Arbeitszeit bei der Feststellung der Zahl der Arbeitnehmer, die für die Zahl der freigestellten Betriebsratsmitglieder entscheidend ist, berücksichtigt werden. Durch die nur anteilige Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten wird der Anreiz zur Einstellung, insbesondere von Teilzeitkräften, erhöht.

Ebenso wie in § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG sollen die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten nicht mehr bei der für die Schwellenwerte zu berücksichtigenden Arbeitnehmer einbezogen werden. Dadurch wird ein wirksamer Beitrag für eine größere Ausbildungsbereitschaft der Betriebe geleistet.

Zu Nummer 5

Den Betriebspartnern – Betriebsrat und Arbeitgeber – soll künftig ermöglicht werden, vom Tarifvertrag abweichende Betriebsvereinbarungen zu schließen. Die Tarifvertragsparteien erhalten ein Widerspruchsrecht. Die notwendige, den Betriebsfrieden sichernde Tarifsperre des § 77 Abs. 3 TVG bleibt dem Grunde nach bestehen. Der Abschluss einer solchen Betriebsvereinbarung wird an die Zustimmung von zwei Dritteln der Arbeitnehmer des Betriebes gekoppelt.

Der Geltungsbereich der Betriebvereinbarung zur Beschäftigungssicherung ist auf die tarifgebundenen Arbeitnehmer beschränkt. Von einer solchen kollektiven Regelung, die eine Abweichung vom Tarifvertrag beinhaltet, können andere Arbeitnehmer nicht erfasst werden. Für sie gilt der Grundsatz der verfassungsrechtlich garantierten Privatautonomie, ihr Arbeitsvertrag kann nur einzelvertraglich geändert werden. Ohne eine zivilrechtliche Vollmacht kann dieser Personenkreis nicht in den Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung einbezogen werden. Bei Arbeitnehmern, in deren Arbeitsvertrag auf den Tarifvertrag Bezug genommen wurde, wird im Regelfall auch von einer Erfassung durch die Betriebsvereinbarung auszugehen sein.

Sofern in einem Betrieb kein Betriebsrat besteht, kann eine Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung auch von einem

von den im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmern Beauftragten mit dem Arbeitgeber geschlossen werden. Dieser kann die Vereinbarung nur für diejenigen Arbeitnehmer abschließen, die ihn beauftragt haben. Eine Beauftragung durch einen Teil der Arbeitnehmer zum Abschluss einer Vereinbarung für alle Arbeitnehmer ist nicht möglich. Hierin läge ein gravierender Verstoß gegen die Grundsätze der Privatautonomie. Auch für die Wirksamkeit der von dem Beauftragten geschlossenen Vereinbarung ist eine Zustimmung von zwei Dritteln der Arbeitnehmer des Betriebes notwendig. Ein fristgemäßer Widerspruch der Tarifvertragsparteien führt zur Unwirksamkeit der Vereinbarung.

Zu Nummer 6

Das BetrVerf-Reformgesetz hat die Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten erheblich ausgeweitet, z. B. den Katalog der Zustimmungsverweigerungsgründe. Darüber hinaus ist der Kreis der Arbeitgeber, die der personellen Mitbestimmung nach § 99 Abs. 1 unterfallen, durch die Einfügung des Wortes „Unternehmen“ ausgeweitet worden. Diese Änderung wird zurückgenommen und durch das Wort „Betrieb“ ersetzt.

Zu Nummer 7

Herstellung der Rechtslage vor Inkrafttreten des Gesetzes zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes vom 23. Juli 2001.

Zu Nummer 8

Zu Buchstabe a

Mit der Neuregelung wird klargestellt, dass allein die Entlassung von Arbeitnehmern, mit denen eine Vereinbarung nach § 1a Kündigungsschutzgesetz besteht, nicht sozialplanpflichtig ist. Anderenfalls könnte die sonst bestehende Sozialplanpflicht ein Einstellungshindernis sein, da der Arbeitgeber ansonsten eine möglicherweise höhere, ggf. auch zusätzliche, Abfindung als nach § 1a Kündigungsschutzgesetz zahlen müsste. Der Schwellenwert für die Durchführung des Interessenausgleichs bleibt demgegenüber unverändert. Die Arbeitnehmer hingegen sind ausreichend geschützt, da für sie eine andere Abfindungsregelung Anwendung findet.

Zu Buchstabe b

Mit der Neuregelung wird klargestellt, dass eine Abfindung nach dem Optionsmodell auf Sozialplanleistungen angerechnet werden kann.

Zu Nummer 9

Vorschriften zur Beschleunigung des Interessenausgleichsverfahrens bei Betriebsänderungen fehlen im jetzigen BetrVG. Die hier vorgesehenen Regelungen entsprechen § 113 Abs. 3 Satz 2 und 3 in der zwischen dem 1. Oktober 1996 und dem 31. Dezember 1998 geltenden Fassung. Dieser Beschleunigungsvorschlag – die Fachleute stehen nach wie vor hinter ihm – hatte sich bestens bewährt und wird daher wieder eingeführt.

Zu Artikel 3 (Änderung des KSchG)

Zu Nummer 1

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa

Im Interesse der besseren Berechenbarkeit der Kündigung für den Arbeitgeber wird die bei betriebsbedingten Kündigungen vorzunehmende Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 des Kündigungsschutzgesetzes auf die sozialen Grunddaten Betriebszugehörigkeit, Lebensalter und Unterhaltspflicht des Arbeitnehmers begrenzt.

Zu Doppelbuchstabe bb

Die betrieblichen Notwendigkeiten erhalten gegenüber der Sozialauswahl größeres Gewicht. Es wird deutlicher als bisher geregelt, dass die Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten bei den Arbeitnehmern entfällt, deren Weiterbeschäftigung den betrieblichen Interessen dient. Diese Arbeitnehmer können bei der sozialen Auswahl unberücksichtigt bleiben. Damit wird auch der in der Literatur entstandene Streit zum bis zum 1. Januar 1999 geltenden Recht zugunsten der Auffassung beigelegt, dass Leistungsträger vor vornherein von der Sozialauswahl ausgeschlossen werden können und die Entscheidung des BAG vom 12. April 2002 (BAG vom 12. April 2002, Az.: 2 AZR 706/00) insoweit korrigiert. Dabei werden als Fälle des berechtigten betrieblichen Interesses die Weiterbeschäftigung eines Arbeitnehmers wegen seiner Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen sowie zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur im Betrieb hervorgehoben.

Zu Buchstabe b

Sind in einem Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung nach § 95 des Betriebsverfassungsgesetzes oder in einer entsprechenden Regelung für Betriebe und Verwaltungen des öffentlichen Rechts die Auswahlkriterien Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter und Unterhaltsverpflichtungen des Arbeitnehmers im Verhältnis zueinander gewichtet, so soll eine Überprüfung durch die Gerichte nur auf grobe Fehlerhaftigkeit zulässig sein. Die darin liegende bessere Berechenbarkeit der Zulässigkeit einer Kündigung soll künftig Vorrang vor der Einzelfallbeurteilung haben. In nicht mitbestimmten Betrieben oder Dienststellen werden entsprechende Regelungen durch Richtlinien ermöglicht.

Zu Buchstabe c

Liegt eine Betriebsänderung nach § 111 des Betriebsverfassungsgesetzes vor und sind die Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll, in einem Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat namentlich bezeichnet, wird künftig gesetzlich vermutet, dass die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen. Die soziale Auswahl des Arbeitnehmers soll in diesem Fall nur darauf überprüft werden können, ob die Auswahl der im Interessenausgleich genannten zu entlassenden Arbeitnehmer grob fehlerhaft ist, d. h. die Gewichtung der Betriebszugehörigkeit, des Lebensalters und der Unterhaltspflichten der Arbeitnehmer jede Ausgewogenheit vermissen lässt. Die vorgesehene Regelung ent-

spricht inhaltlich im Wesentlichen der Regelung des § 125 der 1999 in Kraft getretenen neuen Insolvenzordnung.

Zu Nummer 2 (§ 1a KSchG)

Die Vorschrift räumt Arbeitnehmern die Möglichkeit ein, mit ihrem künftigen Arbeitgeber einen Verzicht auf Kündigungsschutzgründe zu vereinbaren. Dadurch soll die Bereitschaft der Arbeitgeber gefördert werden, Arbeitnehmer unbefristet einzustellen. Eine finanzielle Absicherung des Arbeitnehmers wird durch die verbindliche Festlegung einer Abfindung vor dem Abschluss des Arbeitsvertrags sichergestellt.

Zu Absatz 2

In Absatz 2 sind die Voraussetzungen für den Abschluss der Verzichtsvereinbarung geregelt. Insbesondere ist eine Mindesthöhe der Abfindung festgelegt, um den Verzicht auf die Geltendmachung von Kündigungsschutzgründen angemessen auszugleichen. Dem Arbeitnehmer steht es frei, für den Verzicht auf die Geltendmachung von Kündigungsschutzgründen eine höhere Abfindung zu verlangen. Die Abfindung ist steuerfrei in den Grenzen des § 3 Nr. 9 EStG. Sie ist kein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt i. S. d. § 14 SGB IV.

Zu Absatz 3

Nach Absatz 3 behält der Arbeitgeber die Möglichkeit, sich auf verhaltensbedingte oder personenbedingte Kündigungsgründe zu berufen. Er hat in diesen Fällen ein Leistungsverweigerungsrecht und kann die Zahlung der Abfindung vermeiden. Der Abfindungsanspruch entfällt auch dann, wenn der Arbeitgeber bei einer betriebsbedingten Kündigung den sozialen Kündigungsschutz gegenüber dem Arbeitnehmer für anwendbar erklärt.

Zu Absatz 4

Die Regelung stellt sicher, dass der Verzicht auf Kündigungsschutz, der nach bisherigem Recht bereits möglich war, auch weiterhin vereinbart werden kann, z. B. im Rahmen von Aufhebungsvereinbarungen oder vor dem Arbeitsgericht im Rahmen von Vergleichsvereinbarungen. Die Neuregelungen in den Absätzen 1 bis 3 haben hierauf keine Auswirkung.

Zu Nummer 3

Mit dieser Änderung wird festgelegt, dass für alle Fälle der Rechtsunwirksamkeit einer Arbeitgeberkündigung eine einheitliche Klagefrist gilt. Der Arbeitnehmer muss die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung unabhängig vom Grund der Unwirksamkeit innerhalb einer Frist von drei Wochen nach Zugang der Kündigung geltend machen. Das gilt auch für Änderungskündigungen. Die bisher nur für sozial ungerechtfertigte Kündigungen (§ 1 Abs. 2 und 3), für außerordentliche Kündigungen im Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes (§ 13 Abs. 1) sowie für Kündigungen durch den Insolvenzverwalter (§ 113 Abs. 2 der Insolvenzordnung) geltende dreiwöchige Klagefrist wird auch auf die Kündigungen erstreckt, die aus anderen Gründen rechtsunwirksam sind, z. B. wegen nicht ordnungsgemäßer Anhörung des Betriebsrats nach § 102 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes, wegen des Betriebsübergangs nach § 613a Abs. 4 BGB, wegen eines Verstoßes gegen ein gesetzliches Verbot (§ 134 BGB) sowie § 9 des Mutterschutzgesetzes, § 18 des Bundeserziehungsgeldgesetzes oder § 85 SGB IX (schwerbehinderte Menschen) sowie wegen Verstoßes gegen die guten Sitten (§ 138 BGB) oder gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB).

Zu Nummer 4

Aufgrund der Vereinheitlichung der Klagefrist bezieht sich die in dieser Vorschrift geregelte Fiktion der Rechtswirksamkeit einer Kündigung, gegen die der Arbeitnehmer nicht rechtzeitig Klage erhoben hat, nicht – wie nach der bisherigen Regelung – nur auf eine sozialwidrige Kündigung nach dem Kündigungsschutzgesetz, sondern auf alle Kündigungen.

Zu Nummer 5

Zu Buchstabe a

Die Änderung in Satz 2 ergibt sich aus der Vereinheitlichung der Klagefrist für alle Kündigungen. Durch die eingefügten Ausnahmen wird bestimmt, dass auch für Arbeitnehmer in Kleinbetrieben, für die das Kündigungsschutzgesetz grundsätzlich keine Anwendung findet, die dreiwöchige Klagefrist (§ 4 Satz 1) sowie die Regelungen über die Zulassung verspäteter Klagen (§ 5), das Wirksamwerden der Kündigung (§ 7) und die außerordentliche Kündigung (§ 13 Abs. 1 Satz 1 und 2) gelten.

Zu Buchstabe b

Es wird klargestellt, dass das Kündigungsschutzgesetz für neu eingestellte Arbeitnehmer keine Anwendung findet in Betrieben mit in der Regel weniger als 20 Arbeitnehmern. Bestehende Arbeitsverhältnisse bleiben von dieser Regelung unberührt.

Zu Buchstabe c

Redaktionelle Änderung.

Zu Nummer 6

Der neue Absatz 3 entspricht § 112a Abs. 2 BetrVG und bestimmt, dass die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes für alle Existenzgründer – unabhängig von der Unternehmensgröße – während der ersten vier Jahre ihrer Existenz entfällt.

Zu Artikel 4 (Änderung des TzBfG)

Zu Nummer 1

Die Erleichterung von Teilzeitbeschäftigungen ist ein wichtiges Instrument, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern. Die in § 8 geregelte Gestaltung des Teilzeitanspruches stellt jedoch einen sehr weitgehenden Eingriff in die Vertragsfreiheit und das Vertragsprinzip (pacta sunt servanda) dar. Es ist weder erforderlich noch ein sachgerechter Ausgleich der Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wenn Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit verringern können, ohne dass berücksichtigt wird, ob hierfür ein sachlicher Grund, wie z. B. Kinderbetreuung oder die Pflege von An-

gehörigen, vorliegt. Es ist daher sachgerecht, den Teilzeitanspruch an inhaltliche Voraussetzungen zu koppeln.

Um eine Entlastung kleiner Unternehmen zu erzielen, ist statt bei der Ermittlung der beschäftigten Arbeitnehmer nicht auf den „Arbeitgeber“, sondern auf den Betrieb abzustellen.

Zu Nummer 2

Nach dieser Vorschrift kann der Arbeitgeber bei Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes eine einseitige „Aufstockung“ der Arbeitszeit durch den Arbeitnehmer nur verhindern, wenn dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen. Diese Regelung ist eine zu weitgehende Einschränkung der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit und wirkt sich mittelbar schädlich auf den Arbeitsmarkt aus. Der Arbeitgeber hat regelmäßig das berechtigte Interesse, Stellen mit dem fachlich und persönlich geeignetsten Bewerber zu besetzen. § 9 stellt dagegen einseitig auf die Förderung von Teilzeitbeschäftigungen ab und bevorzugt Teilzeitbeschäftigte unabhängig von ihrer fachlichen Qualifikation. Die Regelung ist daher zu streichen.

Zu Nummer 3

Gesetzliche Schwellenwerte, bei denen die Beschäftigtenzahl ohne Berücksichtigung der jeweiligen Arbeitszeit berechnet wird, benachteiligen Unternehmen mit vielen Teilzeitkräften. Dies steht dem Ziel einer freiwilligen Förderung der Teilzeitarbeit entgegen. Daher wird in dem neuen § 13a TzBfG der „Pro-rata-temporis-Grundsatz“ für alle Teilzeitbeschäftigten festgeschrieben, d. h. Teilzeitbeschäftigte werden bei gesetzlichen Schwellenwerten gestaffelt nach der jeweiligen vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit nur noch anteilig berücksichtigt.

Zu Nummer 4

Zu Buchstabe a

Die Befristung eines Arbeitsvertrages ohne sachlichen Grund ist derzeit gemäß § 14 Abs. 2 Satz 2 nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Diese Beschränkung auf Neueinstellungen wird den anerkennenswerten betrieblichen Bedürfnissen (Betriebs-, Auftrags- und Konjunkturschwankungen, Flexibilität des Arbeitseinsatzes) nicht gerecht. Folge: mehr Überstunden, weniger Einstellungen, Zurückweisung von Aufträgen. Befristete Arbeitsverhältnisse dürfen nicht auf Neueinstellungen beschränkt werden. Sie sind als Kettenverträge nur dann unzulässig, wenn zu einem vorhergehenden Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber ein enger sachlicher Zusammenhang besteht, beispielsweise wenn zwischen den Arbeitsverträgen ein Zeitraum von weniger als vier Monaten liegt.

Zu Buchstabe b

Folgeänderung zu Buchstabe a.

Zu Buchstabe c

Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf keines sachlichen Grundes, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat. Diese Altersgrenze ist mit den zum 1. Januar 2003 erfolgten Änderungen durch das Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt statt der bis dahin geltenden Altersgrenze von 58 Jahren festgeschrieben worden. Die neue Altersgrenze findet jedoch nur bis zum 31. Dezember 2006 Anwendung; danach gilt wieder die Altersgrenze von 58 Jahren. Die Altersgrenze von 58 Jahren hat aber in der Vergangenheit nicht zum Abbau der Arbeitslosigkeit älterer Langzeitarbeitsloser geführt. Die über 50-Jährigen bilden nach wie vor die größte Gruppe unter den Arbeitslosen. Sinnvoll ist daher eine dauerhafte Verringerung der Altersgrenze auf 50 Jahre.

Zu Buchstabe d

Folgeänderung zu Buchstabe c.

Zu Artikel 5 (Änderung des AÜG)

Zu Nummer 1

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz wurde zuletzt durch das Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt dergestalt verändert, dass ab 2004 der Verleiher verpflichtet ist, seinen Leiharbeitnehmern ab dem ersten Tag des Verleihs die gleichen Arbeitsbedingungen und das gleiche Arbeitsentgelt zu gewähren, die im Betrieb des Entleihers für vergleichbare Arbeitnehmer gewährt werde. Eine Ausnahme gilt lediglich bei der Einstellung eines zuvor Arbeitslosen für die Dauer von sechs Wochen.

Mit diesen Neuregelungen verteuert sich die Leiharbeit. Der positive Beschäftigungseffekt der Leiharbeit, die in anderen europäischen Ländern größeren Raum als in Deutschland einnimmt, wird verringert. Insbesondere leiden durch die Verteuerung der Leiharbeit die Beschäftigungschancen von Ungelernten oder gering Qualifizierten.

Mit der jetzigen Änderung wird die mit dem Ersten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt erfolgte Verteuerung der Zeitarbeit wieder zurückgenommen. Gleichzeitig wird festgeschrieben, dass erst nach Ablauf des zwölften Monats des Verleihs an denselben Entleiher die dortigen wesentlichen Arbeitsbedingungen und das Arbeitsentgelt vom Verleiher zu gewähren sind.

Zu Nummer 2

Folgeänderung zu Nummer 1.

Zu Artikel 6 (Änderung des JArbSchG)

Zu Nummer 1

Die Regelung ermöglicht durch die Verlängerung der Schichtzeit einen flexibleren Einsatz jugendlicher Beschäftigter, ohne dadurch die Dauer der täglichen Arbeitszeit von acht Sunden auszuweiten oder die tägliche Freizeit einzuschränken. Mit der Änderung wird gerade kleinen Gaststätten- und Hotelbetrieben ein Anreiz zur Ausbildung gegeben.

Zu Nummer 2

Die Regelung ermöglicht es dem Gaststätten- und Schaustellergewerbe jugendliche Auszubildende über 16 Jahre bis

23.00 Uhr zu beschäftigen. Mit dieser Flexibilisierung wird den betrieblichen Notwendigkeiten Rechnung getragen. Damit werden zudem die Aussichten für Haupt- und Realschüler auf einen Ausbildungsplatz verbessert.

Zu Nummer 3

Am Vorabend von Berufsschultagen sollen Jugendliche bis 21.00 Uhr arbeiten dürfen.

Zu Artikel 7 (Änderung des BGB)

Die mit der Verabschiedung des Seemannsgesetzes und anderer Gesetze erfolgte Einfügung der Absätze 5 und 6 in § 613a BGB geht über die erforderliche Umsetzung der Richtlinie 2001/23/EG hinaus.

Zu Nummer 1

Die vorgeschlagenen Änderungen enthalten dagegen eine 1:1-Umsetzung der Richtlinie. Weitergehende Regelungen sind nicht erforderlich und führen zu einer übermäßigen Regulierung des Arbeitsrechts.

Zu Nummer 2

Absatz 6 Satz 3 dient der Rechtssicherheit, um zu vermeiden, dass im Fall einer unterbliebenen bzw. unvollständigen Unterrichtung durch den Arbeitgeber der Arbeitnehmer auch noch Jahre nach erfolgtem Betriebsübergang sein Widerspruchsrecht ausüben kann.

Zu Artikel 8 (Änderung des ATG)

Das Altersteilzeitgesetz hat zu Mitnahmeeffekten in der Form geführt, dass Unternehmen ältere Arbeitnehmer auf Kosten der Beitragszahler nur noch verkürzt beschäftigt haben. Diese Regelungen müssen schnellstmöglich auslaufen. Mit der Änderung ist klargestellt, dass Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit zur Förderung der Altersteilzeit nur noch für die solche Fälle zu zahlen sind, bei denen die Anspruchsvoraussetzungen nach den §§ 2 und 3 Abs. 1 Nr. 2 vor dem 1. Januar 2004 vorgelegen haben.

Zu Artikel 9 (Änderung des SGB III – Arbeitsförderungsrecht)

Zu Nummer 1

Redaktionelle Anpassung.

Zu Nummer 2

Personal-Service-Agenturen sind aus arbeitsmarktpolitischen Gründen nicht notwendig und führen zudem zu Wettbewerbsverzerrung zu privaten Arbeitnehmerüberlassungsunternehmen. Der mit dem Ersten Gesetz für moderne Dienstleistung am Arbeitsmarkt eingefügte § 37c SGB III ist daher aufzuheben.

Zu Nummer 3

Die Voraussetzungen für den Bezug von Leistungen im Fall der Arbeitslosigkeit sind strenger zu fassen, um die Bundesanstalt für Arbeit finanziell zu entlasten und so Spielräume für Senkungen des Beitragssatzes zu schaffen. Auch wird durch eine kürzere Bezugsdauer die Frühverrentungspraxis eingeschränkt, weil Betriebe ältere Arbeitnehmer nicht mehr unter Verweis auf ein über längeren Zeitraum zu beziehendes Arbeitslosengeld und damit auf Kosten der Beitragszahler in die Arbeitslosigkeit mit anschließendem Rentenbezug entlassen können. Für Erhöhungen der Bezugsdauer wird nach neuem Recht nicht mehr – wie bisher – auf das Lebensalter abgestellt, sondern allein auf die Gesamtdauer der Versicherungspflichtverhältnisse: Lebensleistung muss sich lohnen und spiegelt sich in der Zahl der Beitragsjahre.

Zu Absatz 1

Die neue Staffelung der Bezugsdauer schafft gegenüber der heutigen Regelung deutliche Einsparpotenziale und stellt dennoch eine gerechte Lösung dar. Ein Anspruch von 12 Monaten wird nach 10 Beitragsjahren erworben. Der verlängerte Anspruch von 15 bzw. 18 Monaten kann nur nach langen Beschäftigungszeiten von 15 bzw. 25 Jahren erreicht werden. Der Verzicht auf eine Rahmenfrist zur Bestimmung der Bezugsdauer sorgt für eine Vereinfachung der Gesetzeslage, da nicht mehr zwei unterschiedliche Rahmenfristen zur Bestimmung des Erfüllens der Anwartschaftszeit und zur Berechnung der Bezugsdauer zu prüfen sind. Auch erhöht sich die Gerechtigkeit des Bezugssystems speziell für Personen mit längeren Beschäftigungspausen, wenn sämtliche Jahre, in denen Beiträge gezahlt wurden, sich bezugszeiterhöhend auswirken können.

Zu Absatz 2

Es wird festgelegt, dass jedes Beschäftigungsjahr nur einmal zur Berechnung der Bezugsdauer herangezogen werden kann. Einem neuen Anspruch können somit auch nur neu zurückgelegte Beschäftigungszeiten zugrunde gelegt werden. Soweit jedoch bei Bestimmung der ersten Bezugsdauer Beschäftigungsjahre unberücksichtigt blieben, weil sie sich nicht bezugszeiterhöhend auswirken konnten (z. B. erhält der Arbeitslose nach 8 Beschäftigungsjahren ebenso wie nach 5 Beschäftigungsjahren Arbeitslosengeld für 9 Monate), ist es gerechtfertigt, dass diese Jahre dem Arbeitslosen bei Bestimmung der Dauer eines weiteren Anspruchs zugute kommen.

Zu den Absätzen 3 und 4

Entsprechend der allgemeinen Kürzung der Bezugsdauer ist auch die Bezugsdauer von ehemaligen Wehr- und Zivildienstleistenden sowie von Saisonarbeitnehmern anzupassen. Diese Personengruppen werden jedoch weiterhin dadurch privilegiert, dass sie einen dreimonatigen Anspruch auf Arbeitslosengeld bereits nach Versicherungspflichtverhältnissen mit einer Gesamtdauer von sechs Monaten erwerben können.

Zu Absatz 5

Die Vorschrift legt fest, dass die Dauer eines Folgeanspruchs der Restdauer des erloschenen Anspruchs entspricht, wenn die Restdauer höher ist als es die Dauer des Folgeanspruchs bei alleiniger Berechnung nach den Absätzen 1 und 2 wäre. Dies soll den Anreiz beim Arbeitslosen erhöhen, so schnell wie möglich eine neue Beschäftigung anzunehmen und nicht zunächst einen ansonsten verfallenden Anspruch voll auszuschöpfen. Satz 2 stellt klar, dass

diese Restanspruchsregelung für die Beitragsjahre, die bei einem weiteren Arbeitslosengeldanspruch zu berücksichtigen sind, folgenlos bleibt. Der weitere Anspruch ist so zu bestimmen, als ob der vorangegangene Anspruch allein unter Heranziehung der Beitragsjahre berechnet worden wäre. Ansonsten würden die Beitragsjahre, die vor dem nach der Restdauer bestimmten Anspruch zurückgelegt wurden und die wegen der Restanspruchsregelung nicht zu dessen Erhöhung beitrugen, nicht als grundsätzlich verbraucht gelten und unvermindert angesammelt.

Zu Nummer 4

Die sozialen Sicherungssysteme sollen vorrangig die großen Risiken abdecken. Vor diesem Hintergrund kann die Bewältigung kurzfristiger Arbeitslosigkeit der Eigenverantwortung und Selbstbeteiligung der Arbeitnehmer überlassen werden. Deshalb soll das Arbeitslosengeld im ersten Monat der Arbeitslosigkeit um 25 % abgesenkt werden, wobei das Sozialhilfeniveau nicht unterschritten werden darf. Aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung wurde eine Pauschalierung des zugrunde zu legenden Sozialhilfebetrages vorgenommen.

Zu Nummer 5

Durch das Herausnehmen der aufgrund der Abfindungsvereinbarung nach § 1a Kündigungsschutzgesetz gezahlten Abfindung aus dem Ruhenstatbestand des § 143a Abs. 1 SGB III erhöht sich deren Attraktivität. Die von der Abfindungsvereinbarung zu erwartenden beschäftigungsfördernden Effekte werden nicht eintreten, wenn die gezahlte Abfindung Einfluss auf das Ruhen des Arbeitslosengeldes hätte.

Zu Nummer 6

Aus der Entgegennahme einer Abfindung nach § 1a KSchG ergeben sich keine Auswirkungen auf die Sperrzeit.

Zu Nummer 7

Redaktionelle Anpassung an die veränderte Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes.

Zu Nummer 8

Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen sind aufgrund ihrer geringen Eingliederungsquote und der relativ teuren finanziellen Förderung je Einzelfall ein nur eingeschränkt taugliches Element der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Deshalb wird die Möglichkeit von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen auf das Beitrittsgebiet und Berlin beschränkt. Die durch die Einschränkungen sich ergebenden Einsparungen tragen zur Absenkung des Beitragssatzes in der Arbeitslosenversicherung und damit der Lohnnebenkosten bei.

Zu Nummer 9

Strukturanpassungsmaßnahmen sind aufgrund ihrer geringen Eingliederungsquote und der relativ teuren finanziellen Förderung je Einzelfall ein nur eingeschränkt taugliches Element der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Deshalb wird die Möglichkeit von Strukturanpassungsmaßnahmen auf das Beitrittsgebiet und Berlin beschränkt. Die durch die Einschränkungen sich ergebenden Einsparungen tragen zur Absenkung des Beitragssatzes in der Arbeitslosenversicherung und damit der Lohnnebenkosten bei.

Zu Nummer 10

Durch die Förderung über § 279a werden Beitragsmittel der Bundesanstalt für Arbeit für kommunale Infrastrukturprogramme verwandt. Diese Leistungen sind eindeutig versicherungsfremd und daher ersatzlos zu streichen.

Zu Nummer 11

Im Bereich der Arbeitslosenversicherung muss der Beitrag so bald wie möglich auf 5 % gesenkt werden. Dazu ist ein Einsparvolumen von 12 Mrd. Euro erforderlich. Zur Erreichung dieses Ziels ist der Leistungskatalog der Bundesanstalt für Arbeit einer gründlichen Aufgabenkritik zu unterziehen. Leistungsbereiche, die überwiegend oder ganz sozialpolitischer oder allgemeinpolitischer Natur sind, nicht aber dem Wesen einer Entgeltsicherung entsprechen, sind aus dem Leistungsbereich der Arbeitslosenversicherung herauszunehmen.

Folgende Maßnahmen werden zum 1. Januar 2004 bzw. zum 1. Januar 2006 gestrichen:

– Jump-Programm (1 Mrd. Euro)
– Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und Strukturanpassungsmaßnahmen in den westlichen Bundesländern (1,1 Mrd. Euro)
– § 428 SGB III (ca. 800 Mio. Euro Einsparung beim Wegfall)
– ATG (700 Mio. Euro).

Darüber hinaus stehen die bereits eingestellten Mittel für die Finanzierung der Personal-Service-Agenturen (600 Mio. Euro) zur Verfügung. Schließlich sind folgende Leistungen in ihrem Umfang deutlich bis zu 50 % zu reduzieren:

– die Förderung der beruflichen Weiterbildung (Gesamt: 3 Mrd. Euro)
– Trainingsmaßnahmen und Mobilitätshilfen (Gesamt: 450 Mio. Euro)
– Eingliederungszuschüsse (1,1 Mrd. Euro).

Notwendig ist es zudem, die Voraussetzungen für den Bezug von Leistungen im Fall der Arbeitslosigkeit strenger zu fassen. Künftig soll die Höchstbezugsdauer des Arbeitslosengeldes im Regelfall bis zu 12 Monate betragen, mit einer höheren Zahl an Berufsjahren soll diese Leistung höchstens 18 Monate bezogen werden. Aus Vertrauensschutzgründen und wegen der gegenwärtigen Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage soll für einen Übergangszeitraum ein maximaler Leistungsanspruch von 24 Monaten bei 40 Beitragsjahren bestehen, sofern nicht der Arbeitgeber zusätzliche Leistungen, z. B. im Rahmen eines Sozialplans, erbringt.

Zu Nummer 12

Folgeänderung zur Aufhebung von § 37c SGB III.

Zu Nummer 13

Alle Anreize zur Frühverrentung müssen beseitigt werden. Das geltende Recht führt dazu, dass Versicherte bereits er-

heblich vor Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze Altersrente beanspruchen. § 428 soll deshalb umgehend aufgehoben werden. Durch die Änderung ist sichergestellt, dass nur noch Personen, die vor dem 1. Januar 2004 das 58. Lebensjahr vollendet haben und der Anspruch ebenfalls vor diesem Tag bestand noch unter den Anwendungsbereich fallen. Damit entfällt ein erheblicher Frühverrentungsanreiz. Gleichzeitig wird so ein Beitrag zur Erhöhung der Erwerbstätigenquote älterer Menschen geschaffen.

Zu Nummer 14

Folgeänderung zur Aufhebung von § 37c SGB III.

Zu Artikel 10 (Übergangsrecht)

Zu Absatz 1

Die Vorschrift gewährt Bestandsschutz zur Neuregelung der Anspruchsdauer des Arbeitslosengeldes in den Fällen, in denen bereits ein Anspruch auf Arbeitslosengeld entstanden ist oder in denen der Arbeitnehmer eine Anwartschaft für einen Leistungsanspruch und damit eine nach Artikel 14 GG eigentumsähnliche Rechtsposition erworben hat. Die Regelung berücksichtigt damit sowohl die verfassungsrechtlichen Vorgaben für gravierende Eingriffe in den Anspruch auf Arbeitslosengeld als auch die soziale Situation der Arbeitnehmer, die innerhalb der Übergangsfrist von zwei Jahren nach Inkrafttreten der Neuregelung arbeitslos werden. Für sie gelten die bisherigen günstigeren Regelungen zur Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld weiter.

Zu Absatz 2

Die Regelung enthält eine Vertrauensschutzregelung zugunsten langjährig Versicherter. Personen, die mehr als 40 Jahre in einem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis gestanden haben, sollen einen Anspruch auf 24 Monate Arbeitslosengeld haben. Die Bundesregierung wird verpflichtet, die Notwendigkeit dieser Bezugsdauer für langjährig Versicherte bis zum 1. Januar 2007 zu prüfen und Maßnahmen vorzuschlagen.

Zu Absatz 3

Die Regelung vermeidet Nachteile für Arbeitgeber, die einen Anspruch auf Arbeitslosengeld mit einer Anspruchsdauer nach § 127 in der bis zum Inkrafttreten der Neuregelung geltenden Fassung erworben haben und durch Aufnahme einer neuen Beschäftigung nach Wirksamwerden der Neuregelung einen Leistungsanspruch erwerben, dessen Gesamtdauer unter Berücksichtigung der Restdauer des früheren Leistungsanspruchs festzusetzen ist. In diesen Fällen soll die Anspruchsdauer nicht durch die nach der Neuregelung festgeschriebenen Höchstdauer begrenzt sein, sondern den Betroffenen mindestens eine Anspruchsdauer verbleiben, die der Restdauer des früheren Anspruchs entspricht.

Zu Absatz 4

Die Vorschrift enthält eine Übergangsregelung für Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen, die vor dem 1. Januar 2006 begonnen haben, aber danach noch weiterlaufen. Die Übergangsvorschrift soll gewährleisten, dass diese Maßnahmen noch über den 1. Januar 2006 hinaus fortgesetzt und beendet werden können.

Zu Artikel 11 (Inkrafttreten)

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten. Artikel 2 Nr. 1 und 3 (Größe des Betriebsrats sowie Zahl der freigestellten Betriebsratsmitglieder) tritt erst zum 1. Januar 2006 in Kraft. Damit ist gewährleistet, dass die bereits schon gewählten Betriebsräte bis zu den nächsten regulären Betriebsratswahlen ab 1. März 2006 in unveränderter Größe weiterarbeiten können. Zudem ist geregelt, dass Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen ab dem 1. Januar 2006 nur noch im Beitrittsgebiet und Berlin durchgeführt werden können.



Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 13 20, 53003 Bonn, Telefon (02 28) 3 82 08 40, Telefax (02 28) 3 82 08 44
ISSN 0722-8333